

(No.3) ワーク 1

これまで、外国人社員の雇用管理について、実務上のトラブルを経験したことがありますか？
ご自身の経験を振り返ってみましょう。
できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

文化や休暇に対する考え方の違いなどから、様々なトラブルが生じることがあります。採用時や雇用時に問題が生じ、経営計画や人材計画の遅れが発生することを避けるため、調整を図ることが必要です。

外国人社員の雇用管理について、次のページの動画を見て学習しましょう。

(No.3) ワーク 2-1

年次有給休暇のルールで気をつけるべきことについて、思いつくことは何でしょうか。
できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

外国人社員の中には、年次有給休暇は「ホリデー」「病気などの場合に使うものではない」と理解している人もいます。

また連続休暇を当然の権利と捉えているケースも多くあります。

会社の休暇のポリシー等を、改めて伝えておく必要があります。

(No.3) ワーク 2-2

外国人社員が健康診断を受けてくれません。また、受けても結果を提出してくれません。
どのように対応すればよかったのか、考えてみましょう。
できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

外国人社員にとって、健康診断を会社が定期的に行い、その結果を会社に提出するという習慣はほとんどありません。
日本での法令の内容・趣旨、機密保持義務などを説明しましょう。

(No.3) ワーク 2-3

ある外国人社員が月の中で退職したため日割りで給与を支払ったところ、クレームがきました。どのように対応すればよかったでしょうか。できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

給与規程、雇用契約書に、退職時の給与の決まりをしっかりと記載しましょう。説明も忘れずに行ってください。

給与規程、雇用契約書に、退職時の給与の決まりをしっかりと記載しましょう。
説明も忘れずに行ってください。